

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
School Administrators' Competencies for the Partnership School
Project Affiliated with the Office of Basic Education Commission

ณัฐธีรา มีจันทร์¹, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Nutteera Meejun¹, Pimolpun Phetsombat²

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Email: nutteera_m@mail.rmutt.ac.th¹, Pimolpun_p@rmutt.ac.th²

Received 17 April 2020; Revised 20 June 2020; Accepted 25 June 2020



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 104 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษา ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่างๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ โดยการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม การต่างๆ จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์โดยการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกไปสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือชุมชนด้วยวิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา โครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา

Abstract

This study aims to 1) explore the current conditions and desired conditions of school administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission, and 2) investigate the practical approach of school administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission. Employing mixed-methodology. The population in the research consists of 104 school administrators in every partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission. The key informants include the senior administrators in education and academic scholars involved in the partnership school project, in a total of five people. The instruments include a questionnaire and an interview form. To analyze the data, the statistics employ percentage, frequency, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index for the quantitative research and the content analysis for the qualitative study. Results reveal that 1) in an overview, the current conditions of school administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission shows a medium level. Meanwhile, the overall desirable conditions of school administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission indicate a high standard. 2) the practical approach of school administrators' competencies for the partnership school project affiliated with the Office of Basic Education Commission points to the three critical competencies. First, change management: by explore modern techniques and procedures that can be applied appropriately to the changing situation. Second, collaboration: by organizing various recreational activities and organizing learning exchanges. Finally, interpersonal relations: by establish plans to assist teachers and students in building relationships and helping the community with various methods of educating life skills and career skills.

Keywords: competencies administrator, school administrator, partnership school project

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศที่จะสามารถพัฒนาแบบก้าวกระโดดได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานะทางเศรษฐกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข รัฐบาลไทยทุกรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านการศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยมีการปฏิรูปการศึกษารอบแรกในปี พ.ศ. 2542 จนมาถึงการปฏิรูปรอบที่สองเมื่อปี พ.ศ. 2552 แต่คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยก็ยังไม่ดีขึ้นได้อย่างทั่วถึง รัฐบาลปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นวาระสำคัญของการปฏิรูปประเทศเช่นกัน โดยมุ่งหวังจะให้ประสบความสำเร็จเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

จากรายงานฉบับสมบูรณ์การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาและข้อเสนอแนะของมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556) ในเป้าหมายการพัฒนา 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผ่านการปรับปรุงระบบทดสอบมาตรฐานหลักสูตรแกนกลาง ตำราเรียน สื่อ และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการ 2) การพัฒนาครู ผ่านระบบประเมินผลงานครู ให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และปรับปรุงระบบการฝึกอบรม 3) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการและปัญหาของผู้เรียน และ 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารด้วยการให้เงินอุดหนุนรายหัวเพิ่มขึ้น (คู่มือการปฏิบัติงานโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา, 2561) ให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและการสนับสนุนการระดมทรัพยากรของสถานศึกษารวมถึงคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบาย Thailand 4.0 กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาในรูปแบบโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) ซึ่งเป็นแนวคิดการสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้บทบาทความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ และบริษัท มูลนิธิ องค์กร หรือสถาบันที่สนับสนุนทรัพยากรและมีส่วนร่วมในการบริหารให้กับสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนขยายของโรงเรียนประชารัฐโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านต่างๆ เพื่อให้ภาคีต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยการสนับสนุนให้สถานศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (Partnership School Project) เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกคนในชุมชน และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนโดยรอบสถานศึกษา โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ (Student-Centric) และมีลักษณะเป็นโรงเรียนนิติบุคคลที่มีความเป็นอิสระภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยไม่มีการแสวงหาผลกำไร โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2561 ในสถานศึกษา จำนวน 134 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ 61 จังหวัดของประเทศไทย มีความหลากหลายของหน่วยงานสังกัดสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ

ในขณะที่ความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาต้องดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งและถือว่าเป็นความจำเป็นที่สำคัญเร่งด่วน สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาที่ผู้สนับสนุนภาคเอกชนเข้ามาช่วยอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ในทุกระดับ แต่การที่จะให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรทางการศึกษาในยุคปัจจุบันได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายมิติในการพัฒนาองค์กรวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาภายใต้กรอบการพัฒนา ผู้เรียนที่ว่าเป็นคนดีและมีความสุข ในกระบวนการทำงานในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นบุคลากรยุคใหม่ กล่าวคือ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความสมรรถนะที่จำเป็นโดดเด่น เป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีสมรรถนะในการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Management) ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมและใช้ทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ การขับเคลื่อนการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงนั้นพันพ้องที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลหนึ่งในด้านการศึกษาที่มีบทบาทความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้อย่าง

มีศักยภาพ ในยุคของปัจจุบันที่มีการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเป็นยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะแห่งความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนทุกคน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีขึ้นกว่าเดิม

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ เห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญกับความสำเร็จของสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์มีความเป็นมืออาชีพจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นควรเป็นอย่างไร เพื่อใช้เป็นความรู้และเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการร่วมพัฒนา ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตามเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ได้แก่ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557), เจริญ ภูวิจิตร (2558), เทียน ทองแก้ว (2558), สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer 1993), เฮลริเกิล แจ็คสันและสโลคัม (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2001), บาแพทและคณะ (Bapat&Team, 2015), ไอท์เคน (Iken, 2015), องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Seameo, 2016) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง
3. สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ
4. สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ
5. สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์มุ่งนวัตกรรม
6. สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการ
โรงเรียนร่วมพัฒนา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาวิธี โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาทุกโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 104 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของประชากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มประชากร 104 คน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objectives Congruence : IOC)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 6 ด้าน จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีดำเนินการดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยพิจารณาถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ ผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษา ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) สำหรับสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงด้านการศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษา ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา จำนวน 5 คน

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการความจำเป็นในการเรียงลำดับชั้น PNI Modified จากมากไปหาน้อยค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย นำหัวข้อความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนีมาก ลำดับที่ 1-3 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล หาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นัดหมายการสัมภาษณ์ โดยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและจำแนกเป็น รายด้าน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

N = 104

สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาใน โครงการโรงเรียนร่วม พัฒนา	สภาพปัจจุบันของ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนร่วมพัฒนา			สภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในโครงการ โรงเรียนร่วมพัฒนา			ความต้องการ จำเป็น	
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	PNI Modified	อันดับ
1.สมรรถนะการบริหาร จัดการเชิงกลยุทธ์	3.08	0.71	ปานกลาง	4.39	0.49	มาก	0.43	4
2.สมรรถนะการบริหาร การเปลี่ยนแปลง	2.89	0.65	ปานกลาง	4.53	0.49	มากที่สุด	0.57	1
3.สมรรถนะการสื่อสาร และจูงใจ	3.26	0.70	ปานกลาง	4.44	0.48	มาก	0.36	5
4.สมรรถนะการร่วม แรงร่วมใจ	2.80	0.63	ปานกลาง	4.39	0.49	มาก	0.56	2
5.สมรรถนะการคิด อย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม	3.41	0.57	ปานกลาง	4.46	0.55	มาก	0.31	6
6.สมรรถนะการมี มนุษยสัมพันธ์	3.07	0.75	ปานกลาง	4.54	0.49	มากที่สุด	0.48	3
รวม	3.09	0.67	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก	0.44	

1) สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.09$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สมรรถนะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มุ่งนวัตกรรม (Creative Thinking and Innovation) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.41$, $\sigma=0.57$) รองลงมาเป็น สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ (Communication and Influencing) ($\mu=3.26$, $\sigma=0.70$) และสมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=2.80$, $\sigma=0.63$)

2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.54$, $\sigma=0.49$) รองลงมาเป็น สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ($\mu=4.53$, $\sigma=0.49$) และ สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) มีเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\mu=4.39$, $\sigma=0.49$) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียน ร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน แสดงให้

เห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.57) 2) สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) (0.56) และ 3) สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) (0.48) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

1) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยการศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีการคิดไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจที่ทำให้สถานศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดำเนินการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามกรอบระยะเวลาที่ระบุในบันทึกความเข้าใจด้วยความร่วมมือโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา (MOU) 5 ปี ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา โดยวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย นำแนวทางการบริหารจัดการที่โดดเด่นของภาคเอกชนผู้สนับสนุนมาบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดรูปแบบการติดตามการดำเนินการให้เป็นไปตามแผน มีการประเมินผลและปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) โดยการส่งเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือกันปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มต่าง ๆ ฝึกการแก้ปัญหาาร่วมกัน ใช้การระดมสมองสรรพกำลัง ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความรักความสามัคคี โดยนำเทคนิควิธีการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารคณะทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร (Budget and Resource) เป็นต้น บนฐานความคิดที่ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน

3) สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) โดยการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) กำหนดแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทุกคนในองค์กร ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนออกไปสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการให้ความรู้ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ โดยที่ไม่ได้มุ่งหวังผลกำไรแต่มุ่งเน้นทำให้ชุมชนมีคุณภาพที่ดีขึ้น (Social Enterprise) มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้ามารับบริการในการเรียนรู้พัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทอัตลักษณ์และความต้องการของกำลังคนในการพัฒนาประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและชุมชน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยการศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัย มีการคิดไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
2. สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) โดยการส่งเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือกันปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มต่าง ๆ ฝึกการแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) โดยการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ใช้โรงเรียนเป็น ำหนดแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทุกคนในองค์กร ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับภาคีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจ

เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ต้องปรับตัวให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีสมรรถนะที่โดดเด่นในการบริหารงาน อย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เรียนและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ นวัตกรรมการบริหารจัดการการทำงานแบบภาคเอกชนนำมาใช้ในสถานศึกษา รวมทั้งร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกคนในชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะจึงถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีมาตรฐานทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของกรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลแสดงที่ออกมา ซึ่งมีความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างจากผู้อื่นทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง สมรรถนะเกิดจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและภายนอกของบุคคล ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะคิด บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถที่วัดได้ สังเกตได้และพัฒนาได้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่และ 4 ประเภทย่อย ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล แบ่งได้เป็น สมรรถนะพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้หรือทักษะ และสมรรถนะที่สร้างความแตกต่าง ได้แก่ ทักษะคิด บุคลิก แรงจูงใจและบทบาททางสังคม สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็นสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะเฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสายงานที่ปฏิบัติ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความตระหนักต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการนำพาทุกคนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากในปัจจุบันผู้บริหารต้องนำการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารไม่เพียงแต่มุ่งเน้นแต่ผลงานด้านการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้โดดเด่นเพียงอย่างเดียว ต้องมองบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานหรือไม่ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทุกคนในองค์กร ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับภาคีเครือข่าย ประสานความร่วมมือ และมีสัมพันธภาพกับบริษัท องค์กร ห้างร้าน ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการร่วมพัฒนาสถานศึกษา โดยบริหารจัดการให้สถานศึกษาสามารถบริการด้านวิชาการ ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและด้านอื่น ๆ อย่างพอเพียงตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างดี ยึดโยงสู่การเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งต้องกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์ของโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการทำให้สถานศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง นำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธศยา สุขสำราญ (2560) ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ปีที่ 21 ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการผูกมิตรและมีการให้

ความร่วมมือต่อส่วนรวม และสามารถสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ รองลงมา มีการเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และรับฟังความเห็นและ ประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้ดี ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายเป็นผู้สร้างทีมที่ดี

3. การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ทุกข้อ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) มีความ ต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะการบริหารการ เปลี่ยนแปลง (Change Management) ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียน ร่วมพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งแก้ปัญหาด้วยเทคนิควิธีการใหม่ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว สร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างชัดเจน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเหตุการณ์ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ผ่านเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมของกระบวนการ การให้บริการด้านการศึกษาและการจัดการศึกษา และกำหนดให้มีการติดตามการดำเนินการตามแผน ประเมินผล และปรับเปลี่ยนแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาซึ่ง สอดคล้องกับแนวความคิดของ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer 1993) กล่าวว่า สมรรถนะการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ได้ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตาม เป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขา เหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนรา รัตนศิริประภา (2557) ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ โดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน สี่สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และห้าสมรรถนะย่อยใน สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัธยฐานลดจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะประจำสายงาน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพ บุคคล การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ และ การวิเคราะห์และ สังเคราะห์

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะการมี มนุษยสัมพันธ์ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ ดีในการ ปฏิบัติงาน มีการจัดกิจกรรมสนทนากันต่าง ๆ จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน รับฟังปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีเทคนิควิธีการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ภาครีเครือข่ายที่ให้การสนับสนุนสถานศึกษา มีการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมให้ครู และนักเรียนออกไป

สร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในการให้ความรู้ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วาทีกานนท์ (2559) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองหลาย แนวทาง เช่นการอบรม ศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เน้นการ สร้าง ความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้บริหาร มีสมรรถนะหลักใน การเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

บทสรุป

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ด้าน ได้แก่

- 1) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาเทคนิควิธีการกระบวนการต่างๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- 2) สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ โดยการจัดกิจกรรม สันทนาการต่างๆ จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์โดยการกำหนดแผนงานในการส่งเสริมให้ครูและนักเรียน ออกไปสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือชุมชนด้วยวิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ด้านทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ผู้บริหารสถานศึกษาใน โครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรศึกษาเทคนิควิธี กระบวนการต่าง ๆ ที่ทันสมัยในการแผนการจัดการศึกษา มีแผนพัฒนาของสถานศึกษาโดยมีข้อมูลพื้นฐาน หา บริบท จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความเสี่ยง ผักผ่อนตนเองให้มีสติ มองหาทิศทางความเป็นไปได้ของ สถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ที่มีความสอดคล้องตามบริบท สภาพการณ์ปัจจุบัน

2) สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรฝึกฝนพัฒนาตนเองในการเป็นผู้ที่ให้เกิดผู้อื่น ยก ย่อง ชมเชย ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีวิธีการช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง มอบหมายงานให้ เหมาะสมกับแต่ละบุคคล สรรหารูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนมีเทคนิคในการสร้างคณะทำงานงานที่เข้มแข็ง สามัคคี สร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงานจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสนับสนุนให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สนับสนุน และครูทุกคนในโรงเรียน สรรหาวิธีการปฏิบัติงานกันแบบ กัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และรับการสนับสนุนช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

3) สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียน ร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ

ของสถานศึกษา ตลอดจนสรรหารูปแบบวิธีการในการสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกภาคส่วน โดยมีเทคนิควิธีการในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับชุมชน ในด้านทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้าน มาสอนนักเรียนแล้วให้ครูกับนักเรียนนำไปขยายผลกลับไปสู่ชุมชนด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับสถานศึกษาและชุมชนอย่างยั่งยืน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

- 1) การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสถานศึกษาอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น
- 2) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา

เอกสารอ้างอิง: Reference

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University, 7(3), 507-528.
- เบญจพร วาทิกานนท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). รายงานฉบับสมบูรณ์การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุทธศยา สุขสำราญ. (2560). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

